



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรการบริหาร (Administrative resource) เป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานองค์การ องค์กรโคหรือหน่วยงานใดขาดทรัพยากรการบริหารหรือมีทรัพยากรการบริหารที่ไม่มีคุณภาพหรือมีปริมาณไม่เพียงพอ ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารของหน่วยงานนั้นค่อยลงไป ในบรรดาองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหารนั้นบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นองค์ประกอบที่เข้าไปสอดแทรกร่วมอยู่ในเกือบทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานองค์การ การบริหารงานคลัง หรือการบริหารงานบุคคลก็ตาม ดังนั้นผู้บริหารงานองค์การโดยเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกับงานด้านบุคคลจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ ทำนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีปริมาณพอเพียง (สมพงศ์ เกษมสิน, 2526) การที่จะส่งเสริมและทำนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงให้มากคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ ดังที่ สะอาด แสงรัตน์ (2520) กล่าวไว้ว่า

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น เพราะความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ อันเป็นผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการทำงานด้วยความอุตสาหะพยายาม แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการหรือได้รับการตอบสนองไม่เท่าที่ควร ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

นอกจากนี้ กิลเมอร์ (Gilmer, 1966) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องในลักษณะงาน

และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วน ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1965) ได้ให้ทัศนะว่า ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ซึ่งอยู่บนความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจ และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกัน เซเลส และ สเตราส์ (Seylas and Strauss, 1966) ที่มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานที่ปฏิบัติ นั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ 3 ประการคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกายและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2. ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง และนับถือ
3. ความต้องการแสดงออก เช่น ต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการให้งานที่ตนปฏิบัติพบความสำเร็จ

จากรายงานการศึกษาของ วิคเตอร์ เอช รูม (Victor H. Vroom, 1964) เกี่ยวกับความพึงพอใจพบว่า มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรงระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน และจากการศึกษาของ ซี เอ็น กรีน (C.N. Greene, 1972) ได้สรุปว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด ของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารควรจะต้องเอาใจใส่และเสริมสร้างให้มีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปด้วยความเต็มใจและความกระตือรือร้น ซึ่งจะช่วยให้งานในองค์การหรือหน่วยงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังความมุ่งหมายขององค์การหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้

กรมสามัญศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการมัธยมศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ และการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่องของเยาวชน โดยจัดให้สอดคล้องและสนองความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และเป็นทรัพยากรเชิงเศรษฐกิจและสังคม ของชาติสืบไป

การบริหารงานของกรมสามัญศึกษาในระดับจังหวัด ซึ่งกรมสามัญศึกษามีโรงเรียนประเภทต่าง ๆ เพื่อจัดการศึกษาดังกล่าว กระจายอยู่ในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ กรมสามัญศึกษาได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารและดูแลมาโดยตลอด โดยมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานกลางของกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติและประสานการดำเนินงาน

สภาพการบริหารและการดำเนินงานดังกล่าวมีปัญหาหลายประการ ซึ่งกรมสามัญศึกษาก็ได้พยายามแก้ไขมาโดยตลอด เช่น ในปี พ.ศ. 2519 กรมสามัญศึกษาได้จัดตั้ง "กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา" ขึ้นในแต่ละจังหวัด ในปี พ.ศ. 2515 ได้จัดให้มีผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษาขึ้นในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อช่วยเหลืองานของกรมในจังหวัด แต่ปัญหาดังกล่าวก็ไม่อาจแก้ไขให้ดีขึ้นเท่าที่ควรเพราะปริมาณงานอันได้แก่ โรงเรียน นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนรวมทั้งงบประมาณที่ต้องบริหารและดำเนินงานในแต่ละจังหวัดมีเพิ่มขึ้นมากอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการบริหารโรงเรียนมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2529 จึงได้จัดตั้ง "คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด" ขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2529 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในระดับจังหวัด คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดมีหน้าที่ในการพิจารณากลับกรองงานซึ่งระเบียบกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ เพื่อผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งการ หรือประสานงานกับกรมสามัญศึกษา โดยมีสายการปฏิบัติงานผ่านศึกษาธิการจังหวัดเช่นเคย

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 เป็นต้นมาปรากฏว่าได้มีการปฏิบัติงานไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ในหลายจังหวัดได้มีการมอบหมายงานให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดรับผิดชอบงานของกรมสามัญศึกษามากขึ้นกว่าที่ระเบียบกำหนด มีบางจังหวัดเท่านั้นที่มีปัญหาในรายละเอียด ซึ่งกรมสามัญศึกษาก็ได้จัดให้มีการสัมมนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

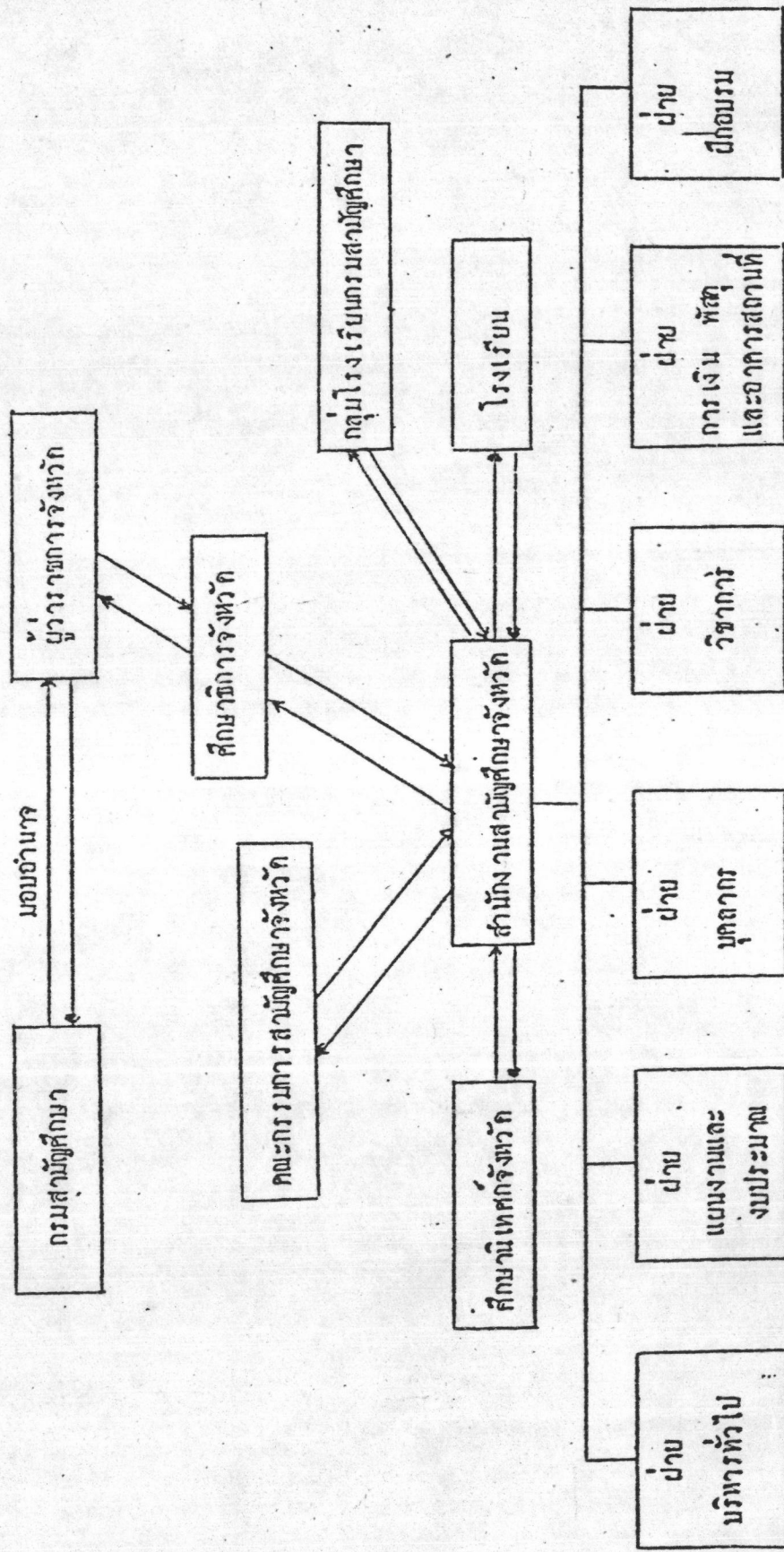
อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปริมาณงานของกรมสามัญศึกษาในระดับจังหวัดมีเพิ่มขึ้นและกระจายไปยังระดับตำบล ทั้งยังมีการจัดการศึกษาในรูปแบบและสถานที่ต่างกันอย่างกว้างขวาง จะเห็นได้ว่าเป็นปีการศึกษา 2532 กรมสามัญศึกษามีโรงเรียนในความดูแลรับผิดชอบ 1,813 โรงเรียน มีนักเรียน 1,596,581 คน ครู 97,812 คน งบประมาณ 8,373,746,400 บาท

สำหรับสถานศึกษาทุกประเภทที่มีอยู่รวมทั้งสิ้น 1,813 โรง ในจำนวนนี้ร้อยละ 94 กระจาย
 อยู่ทั่วไปในจังหวัด อำเภอบางบาล และมีสาขาและหน่วยเรียนอีกจำนวนมากจัดอยู่ในโรงเรียน
 ประถมศึกษา วัด และสถานที่ต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดให้ (กรมสามัญศึกษา, กองแผนงาน, 2533)
 ซึ่งในปีต่อ ๆ ไปการจัดตั้งโรงเรียนและการจัดสถานที่เรียนดังกล่าวจะมีมากยิ่งขึ้นเนื่องจาก
 รัฐบาลมีนโยบายที่จะขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในทุกท้องที่ ประกอบ
 กับโครงสร้างการบริหารงานและการดำเนินงานของคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดตามระเบียบ
 กระทรวงศึกษาว่าด้วยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2529 ยังมีปัญหาหลายประการ
 ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการโดยกรมสามัญศึกษาจึงได้ปรับปรุงระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่า
 ด้วยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2529 โดยให้มีการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท
 หน้าที่ของคณะกรรมการ ตลอดจนขอบข่ายของงาน สถานที่ปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้การดำเนินงาน
 ของกรมสามัญศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 เจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้เพราะเห็นว่าสำนักงานนี้เป็นสำนักงานใหม่ใน
 สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้ถูกจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน
 2532 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2532) เพื่อให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนี้เป็นตัวแทนของ
 กรมสามัญศึกษาในการประสานงานระหว่างกรมสามัญศึกษากับโรงเรียนในสังกัด ซึ่งต่อมา
 กรมสามัญศึกษาได้ประกาศให้มีการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด คณะกรรม-
 การสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และเจ้าหน้าที่
 ในสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร (กรมสามัญศึกษา, 2532) แต่เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
 สามัญศึกษาจังหวัดดังกล่าวปัจจุบันยังเป็นเพียงครูช่วยราชการในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
 เท่านั้น เพราะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังไม่อนุมัติตำแหน่ง
 เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพ-
 มหานคร จึงทำให้ไม่สามารถรับโอนบุคลากรดังกล่าวเข้าประจำในสำนักงานได้ บุคลากรที่
 มาช่วยงานในสำนักงานนี้เป็นข้าราชการครูที่มาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาต่าง ๆ ที่อยู่ภายใน
 จังหวัดนั้น ๆ ดังนั้น เมื่อมีการขอความคิดเห็นความชอบในแต่ละปีงบประมาณหรือการเลื่อนระดับ

เลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งให้สูงขึ้นจะต้องกลับไปใช้โควตาและผลงานจากโรงเรียนเดิมที่เป็น
โรงเรียนต้นสังกัด ทำให้บุคลากรบางส่วนต้องขอกลับไปปฏิบัติหน้าที่โรงเรียนเดิมจึงทำให้เกิด
ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสำนักงานขึ้น สำหรับสายการบริหารและสายการปฏิบัติงานของ
สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

แผนภาพที่ 2 แสดงสภาพปฏิบัติงานของคณะกรรมการสามัญศึกษจังหวัด



ที่มา : คู่มือการปฏิบัติงานในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ
 ว่าด้วยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด พ.ศ.2532 กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา หน้า 52

จากเหตุผลต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ทำให้เป็นที่น่าสนใจว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดอยู่ในระดับใด ซึ่งเมื่อทราบสาเหตุที่แน่ชัดจาก
ผลการวิจัยนี้แล้วจะสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
ดังกล่าวได้ เพื่อให้งานทางการศึกษาคำเนินไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายตามที่มุ่งหวังไว้
ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารคนหนึ่งในสายงานการมัธยมศึกษาจึงมีความสนใจและประสงค์ที่จะ
ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อให้เป็น
ประโยชน์ในการบริหารงานทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา
จังหวัดทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยได้แปลและเรียบเรียงจากแบบสอบถาม
MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ประกอบด้วยคำถาม 100 ข้อ
แบ่งเป็น 20 ประเด็น คือ

1. ความสามารถในการทำงาน
2. ความสำเร็จในการทำงาน
3. กิจกรรมในระหว่างการทำงาน
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน
5. ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน
6. นโยบายและการปฏิบัติงาน
7. ค่าตอบแทน
8. เพื่อนร่วมงาน
9. ความคิดริเริ่ม
10. ความมีอิสระในการทำงาน

11. คุณธรรมในการทำงาน
12. การยอมรับนับถือ
13. ความรับผิดชอบในการทำงาน
14. ความมั่นคงในการทำงาน
15. การบริการสังคม
16. สถานภาพทางสังคม
17. ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
18. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา
19. งานที่ได้รับมอบหมาย
20. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำนิยามต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจตามแนวของแบบสอบถาม MSQ ประกอบด้วย 20 ประเด็น คือ ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน กิจกรรมในระหว่างการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตนเอง นโยบายและการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน เพื่อร่วมงาน ความคิดริเริ่ม ความมีอิสระในการทำงาน คุณธรรมในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การบริการสังคม สถานภาพทางสังคม ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และข้าราชการครูที่ช่วยราชการในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง จังหวัดต่าง ๆ ที่มีพื้นที่อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ มี 17 จังหวัด คือ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย อุตรดิตถ์ และ อุบลราชธานี

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และมองเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่

2. เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน อันจะเป็นทางสู่การพัฒนางานในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 17 จังหวัด รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 257 คน โดยแยกออกเป็นรายจังหวัดได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรจำแนกเป็นรายจังหวัด

จังหวัด	ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน	เจ้าหน้าที่
กาฬสินธุ์	1	15
ขอนแก่น	1	15
ชัยภูมิ	1	18
นครพนม	1	14
นครราชสีมา	1	13
บุรีรัมย์	1	13
มหาสารคาม	1	17
มุกดาหาร	1	10
ยโสธร	1	16
ร้อยเอ็ด	1	17
เลย	1	13
ศรีสะเกษ	1	13
สกลนคร	1	14
สุรินทร์	1	9
หนองคาย	1	11
อุดรธานี	1	15
อุบลราชธานี	1	17
รวม	17	240

2. เครื่องมือ เป็นแบบสอบถามสำหรับตามเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด จำนวน 257 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบ (Checklist) ตามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 20 ประเด็น โดยสร้างแบบสอบถามตามแนวของแบบสอบถาม MSQ ประกอบด้วยคำถาม 100 ข้อ ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำการทำวิทยานิพนธ์จากกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเสนอต่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 17 จังหวัด เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 17 จังหวัด ด้วยตนเอง แล้วนัดหมายกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน

4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 บทดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยโดยย่อ และลำดับชั้นในการเสนอผลการวิจัย

- บทที่ 2 กล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- บทที่ 3 กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การทดสอบความเชื่อมั่น การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- บทที่ 4 กล่าวถึงผลการวิจัย
- บทที่ 5 กล่าวถึงการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
- บรรณานุกรม แสดงรายการเอกสารและหนังสือต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการวิจัย
- ภาคผนวก ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ประวัติผู้วิจัย